



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

Government  
Publications

# Five Employers: Patterns of Success

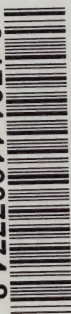
CAI

MI

-2242

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

3 1761 11637774 8



Canada

Many company problems have been resolved because of successful relationships between employers and Canada Employment Centres (CECs).

Locally and nationally — in mining, manufacturing, agriculture and retail sales — Canada Employment Centres have helped thousands of Canadian employers. That assistance has taken many forms.

**The facts speak for themselves.**

## **Shopping Centre — Recruitment**



When western Canada's largest shopping mall opened, it offered Vancouver residents the variety of three major department stores along with some 150 smaller shops. Close to 500 people were needed to staff the new centre.

Mall employers approached a Vancouver Canada Employment Centre to arrange recruitment of the new staff. Advertisements were placed in local newspapers and a four-day recruitment campaign was conducted in a nearby recreational hall.

Some 3,200 applicants were interviewed to establish their qualifications. About 1,000 of these were further screened by retail marketing specialists called in from CECs across the metro area.

More than 400 candidates with the best skills and experience were placed in jobs throughout the new mall. Those lacking specific skills needed in their new jobs received training through the Canada Manpower Industrial Training Program.

The recruitment campaign was so successful that management of one of the department stores intends to use a similar program when they open another large store in a nearby city.

## **Steel Manufacture — Manpower Planning**



About 160 workers faced layoff when the owners of a prairie steel mill decided to change over to a highly technical, automated operation.

Well in advance of the conversion date, a joint manpower adjustment committee was formed under the

Manpower Consultative Service. The mill owners met with representatives of the mill workers' union and the provincial government to discuss plans for the change-over.

To ensure a fair determination of the workers who would be laid off and those who would be retained in the new plant, the committee developed a system of 'matching criteria'. The number and kinds of jobs needed in the new operation were assessed and matched against workers' earning capacities, potential and job interests. This process successfully reduced to a minimum the training required for workers who would remain on the payroll. Those who could not be retained were counselled about services available to them through their CEC.

Although the transition to an automated operation reduced the number of employees initially, increased steel production within the new mill should eventually add up to 75 new jobs during the 1980s.

## **Grape Growing — Farm Labour**

In the Niagara region of Ontario, the production of grapes for wine, grape juice and fresh fruit markets has always been an industry of noteworthy importance to the district.

With increased consumption of wine by Canadians generally, and a widening acceptance of domestic brands produced from new grape strains, the industry is experiencing strong growth and the future looks good. Crucial to such growth is the availability of workers during every phase of the operation.

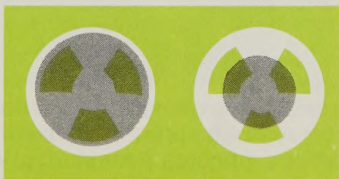
During the past season, the district Canada Farm Labour Pool (CFLP) filled more than 900 requests made by some 90 growers who needed pruners, tiers, general hands and harvesters.

Contacts between growers and CFLP personnel indicate that the pool will continue to serve this important industry, and enlarge the scope of its service to new vineyards as they become established.



## **Data Processing — Employment Development**

A major manufacturer of electronic data processing equipment in Quebec





has a sign in its personnel office advising job applicants that all hiring is done through Canada Employment Centres.

In 1974, the company began operations with just 25 employees and the assets of a bankrupt electronics firm. Since then it has grown to five plants and \$100 million in annual sales.

The firm is a regular customer of the Canada Employment and Immigration Commission. Most of its 1,500 employees were hired through CECs, and almost 300 of these employees are on the payroll as a direct result of the plant's participation in the Commission's Employment Tax Credit Program.

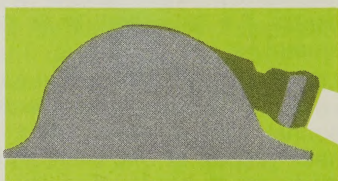
The hiring of these employees over and above the normal work force enabled the company to increase its production capacity and claim more than \$900 thousand in tax credits.

## **Mining — Industrial Training**

The coal mining industry in Cape Breton, Nova Scotia, is undergoing a rapid revival as oil prices increase and the search for alternate sources of energy gains momentum. Two mines have been opened recently and a large, new colliery is being developed with a 1985 production date. To meet the stepped-up labour demands, some 250 miners and 100 skilled trades workers have been trained under the Canada Manpower Industrial Training Program during the past two years. Another 200 employees were retrained to meet the requirements of the technological changes and up-to-date methods that will result in these mines being amongst the most modern and highly productive ones on the continent.

The extensive training programs and the creation of jobs for the unemployed are a co-operative effort of the federal and provincial governments, Employment and Immigration Canada and the College of Cape Breton.

The coal industry's labour force increased from less than 2,000 in the late fifties to about 6,000 at present — and projections indicate an additional 2,500 jobs will be created by 1985.



These samples are not meant to illustrate the entire spectrum of CEC services, nor do they cover all the unique problems encountered by employers. Because we realize that each employer has different concerns and each company faces individual circumstances, we would very much like to become acquainted with your operation.

If you have any needs relating to the labour market, please tell us about them early in your planning. In turn, we will tell you whether we can satisfy those needs. Our CEC personnel will then proceed without delay to either deliver our services or refer you to the appropriate department or agency that can satisfy your needs.

Your local Canada Employment Centre is designed to help you, the employer, improve your operation, growth and productivity. Our fundamental objective is to further the growth of Canada by helping to match the employment needs of people to the needs of the economy in ways that improve productivity and help the individual develop to his or her full capacity.

To do this the Canada Employment Centre in your community links into a vast network of more than 400 CECs across the country. All, either individually or collectively, are capable of responding to your needs.

To use CEC services, simply visit your nearest Canada Employment Centre and ask about:

- recruitment and selection of workers either locally or, through the National Job Bank, regionally, nationally or even overseas when necessary;
- Critical Trade Skills Training;
- Canada Manpower Industrial Training Program;
- labour market information;
- assistance in manpower planning;
- Manpower Consultative Service;
- Foreign Seasonal Agricultural Workers Programs;
- Canada Farm Labour Pools.

Or, if you prefer, just pick up the telephone and ask your CEC representative to visit you. Either way, we are eager to meet with you.





Emploi et  
Immigration Canada

Employment and  
Immigration Canada

# Cinq employeurs: cinq succès



Canada

**Les faits parlent d'eux-mêmes.** De nombreuses sociétés ont résolu leurs difficultés grâce à l'existence de bonnes relations entre les employeurs et les Centres d'Emploi du Canada. Ces derniers sont en effet venus en aide à des milliers d'employeurs canadiens à l'échelle locale et nationale, dans des secteurs d'activités aussi diversifiés que les mines, la fabrication, l'agriculture et la vente au détail. Cette aide a revêtu des formes diverses.

## **Recrutement du personnel d'un centre commercial**

Depuis l'ouverture du plus grand mail commercial de l'Ouest du pays, les habitants de Vancouver ont le choix, dans un même lieu, entre trois grands magasins à rayons et environ 150 magasins plus petits. Pour faire fonctionner ce nouveau centre, il a fallu recruter en peu de temps près de 500 employés.

Les employeurs du mail ont eu recours à un CEC de Vancouver pour organiser le recrutement du nouveau personnel. Des annonces ont été publiées dans les journaux locaux et une campagne de recrutement, d'une durée de quatre jours, a été menée dans une salle de jeux voisine.

Environ 3,200 candidats se sont soumis à une entrevue visant à déterminer leurs compétences. Un millier d'entre eux ont ensuite été triés par des spécialistes de la vente au détail appelés de divers Centres d'Emploi du Canada du Grand Vancouver.

Plus de 400 des candidats qui possédaient les meilleures compétences et le plus d'expérience utile ont obtenu des postes dans le nouveau centre.

Ceux auxquels manquaient certaines compétences ont reçu une formation dans le cadre du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada.

La campagne de recrutement a eu tant de succès que la direction d'un des magasins à rayons concernés se propose de recourir à un programme similaire lors de l'ouverture d'un autre grand magasin dans une ville voisine.



## **Planification de la main-d'oeuvre d'une aciérie**

Environ 160 travailleurs risquaient d'être mis à pied, en raison de la décision prise par leur employeur (une aciérie des Prairies) d'automatiser l'exploitation et d'y apporter de grands perfectionnements techniques.



Bien avant que la décision ne soit mise à exécution, un comité conjoint d'adaptation a été formé sous l'égide du Service consultatif de la main-d'oeuvre. La direction de l'aciérie a rencontré des représentants du syndicat et du gouvernement provincial pour étudier les plans de transformation.

Afin de déterminer de façon équitable quels travailleurs seraient mis à pied et quels autres auraient du travail dans la nouvelle usine, le comité établit un système de "critères d'harmonisation". On évalua le nombre et les genres d'emplois nécessaires à la nouvelle exploitation et l'on détermina quels travailleurs possédaient les capacités de gain, les aptitudes et les intérêts professionnels les plus pertinents.

L'emploi de cette méthode a permis de réduire au minimum la formation nécessaire aux travailleurs qui continueraient de travailler pour l'entreprise. Ceux qui n'ont pu conserver leur emploi ont reçu des conseils sur les services mis à leur disposition par les Centres d'Emploi du Canada.

Bien que la transition à une exploitation automatisée ait d'abord réduit le nombre des employés, l'accroissement de la production découlant de cette automatisation devrait éventuellement ajouter aux effectifs jusqu'à 75 nouveaux emplois au cours des années 1980.

## **Main-d'oeuvre agricole pour les vignobles**

Dans la région du Niagara, en Ontario, la culture de la vigne en vue de la vente de raisins frais ainsi que la production du vin et du jus de raisins pour la consommation a toujours constitué une activité importante.

Comme les Canadiens consomment plus de vin qu'autrefois et acceptent de plus en plus les vins canadiens tirés de nouveaux cépages, les vignobles du Niagara connaissent une forte expansion et leur avenir semble prometteur.

Cette expansion serait compromise si la main-d'oeuvre manquait durant une phase quelconque de l'exploitation.

Au cours de la dernière saison, les bureaux de district des Services de main-d'oeuvre agricole du Canada ont rempli plus de 900 demandes provenant de 90 cultivateurs qui avaient besoin d'émondeurs, de gerbeurs, de travailleurs manuels et de moissonneurs.

Les contacts établis entre les producteurs et les employés des SMAC laissent entrevoir que ces derniers continueront à servir cette importante activité économique et étendront leurs services aux nouvelles exploitations viticoles à mesure qu'elles s'établiront.





## Développement de l'emploi dans l'informatique

Un grand fabricant de matériel informatique au Québec a fait poser, dans son bureau du personnel, une pancarte indiquant à tout candidat éventuel à un poste que le recrutement des effectifs de l'entreprise se fait par le truchement des Centres d'Emploi du Canada.

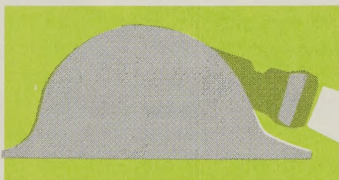


En 1974, la société en question a commencé ses opérations avec seulement 25 employés et l'actif d'une entreprise d'électronique tombée en faillite. Depuis, elle a grossi au point de posséder cinq établissements et d'atteindre un chiffre de vente annuel de \$100 millions. L'entreprise est un fidèle client de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. La plupart de ses 1,500 employés ont été recrutés par le truchement des CEC et l'emploi de presque 300 de ces derniers découle directement de la participation de la société au Programme de crédits d'impôt à l'emploi de la Commission.

En recrutant ces employés en plus de ses effectifs normaux, la société en question a augmenté sa capacité de production et s'est mise en mesure de pouvoir réclamer plus de \$900,000 en crédits d'impôt à l'emploi.

## Formation industrielle dans les mines

L'industrie des mines de charbon du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse, connaît un regain de vie sans pareil, à mesure que les prix



du pétrole augmentent, et que la recherche de nouvelles sources d'énergie défraie la manchette. Deux mines ont été ouvertes récemment, et une nouvelle houillère commencera de produire en 1985.

Pour répondre à la demande accrue de main-d'oeuvre, quelque 250 mineurs et une centaine de travailleurs spécialisés ont été formés sous les auspices du Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada au cours des deux dernières années. En outre, 200 autres travailleurs ont suivi des cours de recyclage pour être en mesure de faire face aux nouveaux défis technologiques.

Ces cours intensifs de formation et la création d'emplois pour les chômeurs résultent de la collaboration des autorités fédérales et provinciales, d'Emploi et Immigration Canada et du Collège du Cap-Breton.

La population active dans l'industrie des mines de charbon est passée de moins de 2,000 à la fin des années 50 à environ 6,000 à l'heure actuelle, et les projections laissent entrevoir la création de 2,500 autres emplois d'ici 1985.

Ces exemples n'ont pas pour objet d'illustrer la gamme entière des services des CEC et ne représentent pas toutes les difficultés que rencontrent les employeurs. Nous nous rendons bien compte que chaque employeur a des préoccupations différentes et que la situation de chaque société est unique. Nous serions donc très heureux si vous nous faisiez connaître le fonctionnement de votre entreprise.

Nous vous demandons de nous informer de vos besoins en main-d'oeuvre dès qu'ils vous sont connus à l'étape de votre planification. En retour, nous vous dirons si nous sommes en mesure de les satisfaire. Le personnel de notre CEC ne tardera pas à vous offrir nos services ou à vous diriger vers le ministère ou l'organisme qui pourra répondre à vos besoins.

Votre Centre d'Emploi du Canada peut vous aider à améliorer le fonctionnement, la croissance ainsi que la productivité de votre entreprise. Nous avons pour objectif premier de favoriser la croissance du Canada en contribuant à l'équilibre des besoins des gens et de l'économie et en suivant une voie qui améliore la productivité et aide l'individu à exploiter toutes ses capacités.

À ces fins, le Centre d'Emploi du Canada de votre localité s'intègre dans un vaste réseau de plus de 400 CEC aux quatre coins du pays. Tous individuellement ou collectivement, sont en mesure de répondre à vos besoins.

Pour bénéficier de nos services, visitez le Centre d'Emploi du Canada le plus proche et informez-vous sur les sujets suivants:

- Le recrutement et la sélection des travailleurs à l'échelle locale ou, par le truchement de la Banque nationale d'emplois, à l'échelle régionale, nationale ou internationale.
- Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée
- Le Programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Canada
- Les informations relatives au marché du travail
- L'aide en matière de planification de la main-d'oeuvre
- Le Service consultatif de la main-d'oeuvre
- Les Programmes des travailleurs agricoles saisonniers étrangers
- Les Services de main-d'oeuvre agricole du Canada.

Si vous le préférez, téléphonez-nous et un représentant du CEC se fera un plaisir de vous rendre visite pour vous donner des renseignements. Nous sommes à votre service.